



Hella Klemmert
Sascha Kubath
Konrad Leitner

**Bericht der Projektgruppe „WM-Studie 2002“
an den
Präsidenten der TU Berlin**

Vorwort

Das Ansehen einer Universität resultiert nicht nur aus den Lehr- und Forschungsleistungen, die vom wissenschaftlichen Personal erbracht werden sondern auch und vor allem aus der Anzahl und der Qualität des wissenschaftlichen Nachwuchses, der sich an ihr qualifiziert. Demzufolge hat die Leitung der TU Berlin höchstes Interesse, dass möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Qualifikationsstellen sich möglichst schnell und gut qualifizieren. Statistische Vergleiche von Promotionszeiten sowie Promotionserfolgsquoten fallen nicht unbedingt zugunsten der Technischen Universität Berlin aus. Auch geben Klagen und Hinweise von Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie des Personalrates Anlass zur Sorge, dass die Arbeitsbedingungen nicht in allen Bereichen der TU Berlin zureichend sind. Die wesentliche Bedeutung der Promotion für die wissenschaftliche Karriere der Beschäftigten auf Qualifikationsstellen verdeutlicht auch das neue 6. HRG-Änderungsgesetz. Deshalb richtet die Leitung ein besonderes Augenmerk auf eine Verbesserung der Möglichkeit zur erfolgreichen Weiterqualifikation der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die vorliegende WM- Studie 2002 wurde im Auftrag von Prof. Wilpert, ehemaliger 3. Vizepräsident der TU Berlin, im Frühjahr durchgeführt, um mögliche Unzulänglichkeiten systematischer zu analysieren. Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen, dass Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen dieser Beschäftigtengruppe erforderlich sind, die unverzüglich von der Leitung in Zusammenarbeit mit den Fakultäten entwickelt und umgesetzt werden sollen.

Die Leitung der TU dankt Frau Klemmert und den Herren Kubath und Leitner für die Durchführung der „WM-Studie 2002“, sowie all denen TU-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bei der Projektarbeit unterstützend mitgewirkt haben.

Berlin, im August 2002

Prof. Kurt Kutzler

Präsident

Inhalt

1	Einführung	1
2	Der Fragebogen	1
3	Stichprobenbeschreibung	3
	<i>Rücklauf</i>	3
	<i>Repräsentativität</i>	3
	<i>Vertragsbedingungen</i>	3
4	Ergebnisse	5
	<i>Vorbemerkung zur Darstellung der Ergebnisse</i>	5
	4.1 Arbeitsbelastung	6
	4.2 Gesamtbewertungen	8
	4.3 Lehraufgaben	9
	4.4 Eigene Weiterqualifikation	10
	4.5 Forschungsaufgaben	12
	4.6 Forschungskontakte	13
	4.7 Konzept „Juniorprofessur“	14
5	Maßnahmen	15

Anhang A: Fragebogen

Anhang B: Antwortverteilungen auf die Fragebogenkategorien

Anhang C: Mittelwertsverteilungen über die Fakultäten

Anhang D: Korrelationen zwischen Einzel- und Gesamtbewertungen

Anhang E: Kommentare der befragten WM

1 Einführung

Die *WM-Studie 2002*¹ wurde durchgeführt, um die Arbeitssituation der befristet beschäftigten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der TU zu untersuchen. Schon 1998 hat eine kleinere „Umfrage zur Promotionssituation“ des damaligen 3. Vizepräsidenten Kolrep in Zusammenarbeit mit Leitner einige Mängel aufgezeigt. Anhand der vorliegenden Fragebogenuntersuchung wurden diese jetzt erstmals systematisch erfaßt. Der Abschlussbericht der „WM-Studie 2002“ stellt Informationen für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation der WM zur Verfügung. Ein besonderes Interesse galt hierbei der Erhebung der Möglichkeiten zur Weiterqualifikation.

2 Der Fragebogen

Der verwendete Fragebogen (Anhang A) ist in sieben Rubriken gegliedert:

1. Lehraufgaben
2. Eigene Weiterqualifikation
3. Forschungsaufgaben
4. Forschungskontakte
5. Vertrag und Arbeitsbelastung
6. Chancen und Probleme des Konzeptes „Juniorprofessur“
7. Soziodemographische Angaben

Die ersten drei Rubriken wurden besonders differenziert abgefragt, da es sich hierbei um die Kernbereiche der Tätigkeit von WM handelt. Qualität und Intensität von Forschungskontakten, insbesondere im Rahmen von Auslandsaufenthalten, wurde als weitere Rubrik aufgenommen, weil heute in nahezu allen Wissenschaftsbereichen die Notwendigkeit eines das eigene Fachgebiet übergreifenden Diskurses und die Notwendigkeit einer verstärkten Internationalisierung erkannt wird. Das erst vor kurzer Zeit eingeführte Konzept der Juniorprofessur soll – nach dem Willen des Gesetzgebers – künftig für besonders jungen und qualifizierten Hochschullehrer/innen-Nachwuchs sorgen. Das Konzept wurde und wird in der Fachöffentlichkeit sehr kontrovers diskutiert, und es erschien interessant, hierzu die Meinungen der TU-WM zu erfahren. Die Rubriken 5 und 7 (Vertrag und Arbeitsbelastung; Soziodemographische Angaben) wurden hauptsächlich aus methodischen Gründen aufgenommen, v.a. um differenziertere Aussagen über Gruppen von WM zu ermöglichen.

Der überwiegende Teil der Fragen zielt auf Urteile, die i.d.R. auf 5-stufigen Antwortskalen abzugeben waren.

¹ Für die Unterstützung der Projektarbeit möchten wir uns sehr herzlich bedanken bei Karl-Heinz Brandt (PM) und seinen Kolleg/inn/en, Roswitha Buchberger (VP 03), Heidemarie Degethoff de Campos (ZFA), Adina de Nobile (PRZ), Max Dittrich (ZRZ), Christian Hohlfeld (Pressestelle), Henrik Jankowski (III DV), Axel Köhler (Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre), Norbert Krause, Reinhard Otto (Dru), Patricia Pätzold (Pressestelle), Gabriele Sobotta (IKU), Wolfgang Werner (Fakultät IV) und den Kolleg/inn/en der Mittelbauintiative. Für den Personalrat war Klaus Kolbe Mitglied der Projektgruppe. Auch ihm möchten wir für seine Arbeit herzlich danken.

Der Fragebogen wurde Anfang Februar mit einem Anschreiben an alle befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter verschickt und konnte ohne Angabe des Absenders an eine zentrale Postadresse in der TU Berlin bis zum 15. März zurückgesandt werden. Die Teilnahme an der Untersuchung war freiwillig.

Die Befragten konnten außerdem wählen, ob sie den Fragebogen in schriftlicher Form oder als Online Version ausfüllen wollten. Die Online Version war durch ein *generelles* Passwort geschützt, um ein Ausfüllen des Fragebogens durch Personen, die nicht zur Zielgruppe der Befragung gehören, zu verhindern. Auf *individuelle* Passworte wurde verzichtet, um Anonymität zu gewährleisten. Aus dem selben Grund sollten die WM lediglich Institut und Organisationskennziffer (OKZ), nicht z.B. ihr Fachgebiet angeben. Über 80% nannten ihr Institut oder ihre OKZ. Rund 5% der WM drückten ihre Besorgnis über eine mögliche Verletzung der Anonymität in Kommentaren aus.

Die Projektgruppe *WM-Studie 2002* ist sich der Probleme, die sich aus der Erkennbarkeit von einzelnen Kolleg/inn/en ergeben könnten, bewusst und hat keinerlei Informationen erzeugt, die Rückschlüsse auf einzelne Fachgebiete oder gar Personen ermöglichen.

3 Stichprobenbeschreibung

Rücklauf

Die Gesamtanzahl der befristet beschäftigten WM beträgt 1674 (Stand 16.01.2002). In der schriftlichen Version konnten 378 Fragebögen und in der Online-Version 184 Beantwortungen ausgewertet werden². Insgesamt nahmen also 562 WM (34%) an der Studie teil. Damit ist der Rücklauf wesentlich höher als bei der bereits erwähnten Befragung an der TU aus dem Jahr 1998 (Rücklauf 10%) und auch höher als bei einer vergleichbaren Untersuchung an der TU-Darmstadt (Rücklauf 25%), die 1999 durchgeführt wurde³.

Allerdings haben immerhin zwei Drittel der TU-WM nicht geantwortet, und der Einwand liegt nahe, nur die Unzufriedenen hätten sich in der WM-Studie 2002 zu ihren Arbeitsbedingungen geäußert. In diesem Fall wären alle Ergebnisse in Richtung „Unzufriedenheit“ verzerrt. Um die Stichhaltigkeit dieses möglichen Einwands zu überprüfen, wurde für die vier globalen Zufriedenheitsfragen⁴ die Anzahl der WM bestimmt, die auf *jede* der Fragen mit „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ geantwortet haben, und der Anzahl der WM gegenübergestellt, die dieselben Fragen mit „unzufrieden“ oder „sehr unzufrieden“ beantwortet haben:

In der Stichprobe finden sich 12% WM, die in allen vier Bereichen (sehr) zufrieden sind; global (sehr) unzufrieden sind nur 1% der WM. Dies entkräftet deutlich das Argument, nur die „Klagsamen“ seien in der Stichprobe repräsentiert, die schweigende Mehrheit hätte an ihren Arbeitsbedingungen nichts auszusetzen und deshalb auch nicht geantwortet.

Repräsentativität

Die Frage, ob die Zusammensetzung einer Stichprobe der Grundgesamtheit entspricht, kann selten vollständig beantwortet werden, da hierzu alle Informationen, die über die Stichprobe vorliegen, auch in der Grundgesamtheit abgefragt werden müssten. Dies entspräche einer Vollerhebung, für die sich das Repräsentativitätsproblem nicht stellt. Da bei einer *freiwilligen* Beantwortung von Fragebogen immer nur ein Teil der Zielgruppe antwortet, ist es deshalb nur möglich, für die Beschreibung der Grundgesamtheit (die wenigen datenschutzrechtlich unbedenklichen) Daten heranzuziehen, die aus anderen Quellen vorliegen, und diese mit den Stichprobenergebnissen zu vergleichen.

Für alle WM der TU konnte die Verteilung der Variablen *Geschlecht*, *Anzahl der WM pro Fakultät* und *Stellentyp* ermittelt werden.

Im Jahr 2001 arbeiteten als WM 69 % Männer und 31 % Frauen an der TU. Dies entspricht recht genau den Verhältnissen in der Stichprobe, hier finden sich 72 % Männer und 28 % Frauen. Der geringe Prozentunterschied zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe ist stati-

² In der Online-Version wurden 9 Datensätze wegen Mehrfach-Ausfüllens und in der Print-Version 4 Fragebogen wegen grober Inkonsistenzen ausgeschlossen. Des weiteren enthielt der Adressensatz die Anschriften von 4 Kollegen mit unbefristeten Verträgen; diese wurden ebenfalls ausgeschlossen. Der Fehldruck der ersten Befragungswelle (u.a.: Fehlen von Umlauten) ist keineswegs durch unkonzentriertes Korrekturlesen entstanden, sondern darauf zurückzuführen, dass Dokumentformate nicht so portabel sind, wie allgemein angenommen.

³ Der Studie der Darmstädter Kollegen konnten einige wertvolle Anregungen entnommen werden.

⁴ 1.8: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Lehre; 2.8: Zufriedenheit mit der Betreuung der Promotion/Habilitation; 3.5: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Forschung; 4.3: Zufriedenheit mit den Forschungskontakten am Fachgebiet

stisch unbedeutend⁵. Auch die Verteilung der WM auf die acht Fakultäten (und die Kategorie „keiner Fakultät zugeordnet“) unterscheidet sich TU-weit und in der Stichprobe nicht⁶.

An der TU arbeiten rund 55 % der WM auf Qualifikationsstellen. Diese WM sind in der Studie mit 77 % deutlich überrepräsentiert gegenüber jenen, die aus Drittmitteln (TU 32% - Studie 17%) oder im Rahmen von Privatdienstverträgen (TU 13% - Studie 6%) beschäftigt werden (die Unterschiede sind signifikant)⁷.

Fazit: Keine Fakultät ist in der Stichprobe über- oder unterrepräsentiert und das Männer-Frauenverhältnis entspricht dem an der gesamten TU. Da in der Studie besonderes Gewicht auf Möglichkeiten und Schwierigkeiten der eigenen Weiterqualifikation gelegt werden soll, schränkt die überwiegende Teilnahme von WM auf Qualifikationsstellen die Aussagekraft der Ergebnisse nicht bedeutsam ein.

Vertragsbedingungen

Wie im letzten Abschnitt dargestellt, haben die meisten WM, die an der Studie teilnahmen, eine Qualifikationsstelle. Von ihnen geben 60% an, dass in ihren Verträgen ein Drittel der Arbeitszeit für *eigene Weiterqualifikation* vorgesehen ist, beim Rest scheint diese Festlegung zu fehlen (17%), bzw. ist sie den WM unbekannt (23%). Für Drittmittelstellen und Privatdienstverträge gibt es solche Festlegungen i.A. nicht, dementsprechend geben 85% dieser Beschäftigten an, hierzu keine vertragliche Vereinbarung getroffen zu haben oder sie nicht zu kennen.

Drei Viertel der WM arbeiten auf einer *vollen Stelle*, 16% auf einer 2/3-Stelle und 9% sind halbtags beschäftigt. Die Verteilung von Männern und Frauen auf diese Stellenkategorien ist ähnlich, Frauen sind auf halben Stellen geringfügig häufiger zu finden als Männer.

An der TU sind 5-jährige *Vertragslaufzeiten für Qualifikationsstellen* zur Promotion üblich, und 60% dieser WM haben einen entsprechenden Vertrag. Rund 30% der WM auf solchen Qualifikationsstellen geben jedoch an, (z.T. deutlich) kürzeren Befristungen zu unterliegen. Da auf die Frage nach der „Laufzeit der Stelle“ die Frage nach der voraussichtlich verbleibenden Beschäftigungsdauer direkt folgte, ist es unwahrscheinlich, dass sich viele WM mit ihrer Antwort vertan und die Restlaufzeit angegeben haben. Es sollte über andere Datenquellen geprüft werden, ob tatsächlich ein so hoher Prozentsatz weniger als 5 Jahre Gelegenheit erhält, sich weiter zu qualifizieren. Eine solche Überprüfung sollte auch die Qualifikationsstellen zur Habilitation einschließen, da auch hier von einem guten Drittel Abweichungen gegenüber der üblichen Laufzeit von insgesamt 6 Jahren genannt werden.

⁵ eindimensionaler chi-Quadrat-Anpassungstest: $\chi^2 = 1.69$; $df=1$; $p > .20$

⁶ $\chi^2 = 10.74$; $df=8$; $p > .20$

⁷ $\chi^2 = 105.9$; $df=2$; $p < .001$

4 Ergebnisse

Vorbemerkung zur Darstellung der Ergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse orientiert sich weitgehend an der Abfolge der Fragebogenrubriken, die Ergebnisse zur Arbeitsbelastung stehen jedoch am Anfang.

In den folgenden Tabellen erscheint in der linken Spalte die Kurzformulierung der Frage zusammen mit ihrer Laufnummer im Fragebogen (Anhang A). Für ein besseres Verständnis der Ergebnisse sollte auf die Originalformulierung im Fragebogen zurückgegriffen werden.

Die WM hatten bei der Beantwortung des Fragebogens die Möglichkeit, ihre Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit zu verschiedenen Bereichen ihres Arbeitsalltags auf 5-stufigen Antwortskalen auszudrücken. Die Antworten sind mit Ziffern zwischen 1 und 5 kodiert, kleine Zahlen drücken Zufriedenheit aus, große Zahlen Unzufriedenheit. Die pro Frage berechneten Mittelwerte (arithmetisches Mittel) über alle WM lassen sich ähnlich wie Schulnoten interpretieren. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden im folgenden Abschnitt die Ergebnisse (mit wenigen Ausnahmen) als mittlere Benotungen dargestellt. Wenn nicht anders angegeben, handelt es sich dabei um Zufriedenheitsnoten.

Leserinnen und Leser, die an den Verteilungen der Antworten auf die Fragebogen-Kategorien interessiert sind, seien auf Anhang B verwiesen.

Die berichteten Mittelwerte mögen sich auf den ersten Blick nur wenig unterscheiden. Zur Veranschaulichung der Unterschiede (z.B. auch zwischen Fakultäten) ist es hilfreich sich vorzustellen, dass hinter einer typischen „Note 2“ ca. 70% überwiegend oder sehr zufriedene WM stehen und ca. 10% überwiegend oder sehr Unzufriedene. Bei einer „3“ halten sich Zufriedene und Unzufriedene in etwa die Waage, und beide Gruppen umfassen meist 30-40%. Die Gruppe der Zufriedenen ist also nur noch etwa halb so groß, dagegen verdreifacht sich die Gruppe der Unzufriedenen. Bei einer „4“ kehren sich die Verhältnisse gegenüber der „2“ um, d.h. die Zufriedenen sind mit 10% eine Minderheit, die große Mehrheit, ca. 70%, ist überwiegend oder sehr unzufrieden.

Auf deutliche (und statistisch signifikante) Unterschiede zwischen Fakultäten wird jeweils hingewiesen (0 = keine bedeutsamen Unterschiede; + = signifikanter und praktisch bedeutsamer Unterschied: $\eta > .20$). Die Mittelwertsverteilungen über die Fakultäten finden sich im Anhang C.

Zur Gewährleistung der Anonymität wird auf eine feinere Differenzierung verzichtet. Diese Beschränkung ist auch deshalb angemessen, weil bei einer weitergehenden Gruppierung (z.B. nach Instituten) die Stichprobenumfänge zu klein würden, um gesicherte Aussagen zu erhalten.

Nicht alle Fragen konnten und sollten von allen WM beantwortet werden. WM ohne Lehraufgaben wurden z.B. darauf hingewiesen, den Fragebereich zur Lehre zu überspringen. Bei einzelnen Fragen bestand die Möglichkeit, mit „trifft nicht zu“ zu antworten; WM in den Geisteswissenschaften werden i.A. nicht in Laboren oder Werkstätten arbeiten, deshalb sind Fragen nach ihrer Zufriedenheit mit der technischen Ausstattung für sie irrelevant. Durch solche und ähnliche Auslassungen wechselt von Frage zu Frage die Stichprobengröße, der jeweilige Stichprobenumfang ist in den Anhängen berichtet.

Einige der Ergebnisse lassen sich detaillierter durch die Berechnung von Zusammenhängen zwischen einzelnen Fragen bewerten. Die hierfür ermittelten „Produkt-Moment-Korrelationen“ nehmen Werte zwischen $r=0,0$ und $r=1,0$ als theoretischer Obergrenze an und können wie folgt interpretiert werden: $r=0,10$ schwacher Zusammenhang; $r=0,30$ mittlerer Z.; $r=0,50$ starker Z.; $r=0,7$ sehr starker Zusammenhang. Statistisch Interessierte finden die vollständigen Tabellen im Anhang D.

Im Fragebogen konnten auch Kommentare zu bestimmten Themen abgegeben werden. Diese sind im Anhang E in der Abfolge ihres Post-/Datei-Eingangs dokumentiert. Eine Kategorisierung der Kommentare ist aus Aufwandsgründen nicht möglich.

4.1 Arbeitsbelastung

Die WM wurden gefragt, wieviele Stunden pro Woche sie für verschiedene Arbeitsaufgaben verwenden. Einige dieser Aufgaben, z.B. Lehre, werden nicht von allen WM verlangt. Die Angaben zum Zeitaufwand für Lehre beziehen sich daher nur auf diejenigen WM, die auch Lehraufgaben haben. Analoges gilt für die Angaben zur Projektarbeit und zur Weiterqualifikation.

In Tabelle 1 ist angegeben, wieviel Stunden pro Woche im Jahresmittel für die einzelnen Inhalte verwendet werden. So leistet beispielsweise jede/r WM 5 h pro Woche Verwaltungsarbeit wie EDV-Betreuung oder Beschaffung, und fast 3 h Zuarbeit für eine/n Professor/in. Die Lehrenden verwenden im Jahresmittel wöchentlich gut 12 h für Lehre und lehnahe Aufgaben, wobei in der Vorlesungszeit fast 16 h benötigt werden, in der vorlesungsfreien Zeit etwa die Hälfte. Für die Weiterqualifikation stehen jede Woche 11,3 h zur Verfügung.

Tabelle 1: Arbeitszeit pro Woche

	Jahresmittel in Stunden	Fakultäts-Unterschiede
WM mit Lehraufgaben:		
5.5.2+3 <i>Lehre + Lehrnahe Aufgaben</i>	12,2 h	+
WM während Weiterqualifikation:		
5.5.4 <i>Eigene Weiterqualifikation</i>	11,3 h	+
WM mit Projektaufgaben:		
5.5.5 <i>Projektarbeit</i>	9,9 h	0
Alle WM:		
5.5.1 <i>Verwaltungsarbeit</i>	5,1 h	0
5.5.6 <i>Forschungsnahе Aufgaben</i>	3,5 h	+
5.5.7 <i>Zuarbeit für Professor/in</i>	2,7 h	+
5.5.8 <i>Wissenschaftliche Dienstleistungen</i>	1,3 h	0
5.5.9 <i>Akademische Selbstverwaltung</i>	0,7 h	+
5.5.10 <i>Sonstiges</i>	0,9 h	

Diese Mittelwerte sollen einen groben Eindruck geben, wofür die Arbeitszeit der WM eingesetzt wird. Sie lassen sich nicht direkt in das Zeitbudget eines „durchschnittlichen“ WM umsetzen, da kaum ein WM alle Arbeitsaufgaben in gleichem Umfang zu erfüllen hat. Die angegebenen Arbeitszeiten können aber mit den im Arbeitsvertrag vereinbarten Regelungen verglichen werden. Das betrifft zum einen die vertraglich festgelegte Gesamtarbeitszeit, zum zweiten den Anteil der Arbeitszeit, der für Weiterqualifikation reserviert ist.

Für ersteres wurde für jede/n WM die Gesamtarbeitszeit pro Woche bestimmt und mit der vertraglich festgelegten Arbeitszeit verglichen. Die folgende Tabelle 2 zeigt die realen Ar-

beitszeit für WM mit voller Stelle (38,5 h Soll-Arbeitszeit), mit 2/3-Stelle (25,7 h Soll-Arbeitszeit) und ½-Stelle (19,25 h Soll-Arbeitszeit). Während die WM mit voller Stelle „nur“ 6,1 Überstunde pro Woche angeben, ergeben sich für diejenigen mit einer 2/3-Stelle 15,9 h Überstunden und diejenigen mit ½-Stelle sogar 19,45 h. Auch wenn die Arbeitszeiten auf Selbstauskünften beruhen und die Stichproben zu den Teilzeitstellen relativ klein sind, so wird doch deutlich, dass die Verringerung in der bezahlten Arbeitszeit nicht mit einer entsprechenden Verringerung in der realen Arbeitszeit einhergeht.

Tabelle 2: Ist-Arbeitszeit pro Woche

Soll-Arbeitszeit:	Mittelwert	Gültige N
38,5 h	44,6 h	N=342
25,7 h	41,6 h	N=64
19,25 h	38,7 h	N=39
Gesamt:	43,6 h	N=445

Des weiteren wurde für jede/n WM berechnet, welchen Anteil die Weiterqualifikation an der realen Arbeitszeit hat. Dabei wurden nur diejenigen WM einbezogen, die auch tatsächlich mit einer Qualifikationsarbeit befasst sind. Die folgende Tabelle 3 zeigt, dass im Gesamtmittel nur 26,2% der Zeit für die Qualifikationsarbeit übrig bleibt. Der Anteil verringert sich sogar auf 23,9%, wenn im Vertrag 33% zugesichert wurden. Auffällig ist in Tabelle 3 der hohe Zeitanteil für Weiterqualifikation von 43,1% bei denjenigen WM, die eine halbe Stelle haben, aber keine (oder eine unbekannte) vertragliche Regelung zum Soll-Anteil der Weiterqualifikation. Dabei muss man berücksichtigen, dass diese Teilgruppe mit 41,3 h pro Woche mehr als doppelt soviel arbeitet wie im Arbeitsvertrag verlangt. Es liegt die Vermutung nahe, dass ein Großteil der Überstunden für die Weiterqualifikation genutzt werden, die WM also de facto in ihrer Freizeit promovieren.

Tabelle 3: Anteil der Weiterqualifikation an der Ist-Gesamtarbeitszeit

Soll-Arbeitszeit:	Gesamt:		33% Soll-Anteil Weiterqualifikation		kein/unbekannter Soll-Anteil Weiterqualifikation	
	Mittelwert	Gültige N	Mittelwert	Gültige N	Mittelwert	Gültige N
38,5 h	24,5 %	N=294	23,6 %	N=171	25,8 %	N=123
25,7 h	26,4 %	N=54	28,6 %	N=11	25,9 %	N=43
19,25 h	41,0 %	N=33	25,9 %	N=4	43,1 %	N=29
Gesamt:	26,2 %	N=381	23,9 %	N=186	28,4 %	N=195

Auch wenn die angegebenen Arbeitszeiten nur Überschlagswerte sind, so machen die Zahlen doch deutlich, dass viele WM in erheblichem Umfang Mehrarbeit leisten und sich nicht im vertraglich zugesicherten Umfang mit der Qualifikationsarbeit befassen können. Letzteres ist dabei für die WM das drängendere Problem. Wenn sie wählen könnten, dann würden sie nicht insgesamt weniger arbeiten, sondern die Arbeitsinhalte anders gewichten. Vor allem die Verwaltungsarbeit würde erheblich reduziert, und auch der Zeitaufwand für Lehre und lehrnahe Aufgaben sollte etwas geringer sein (s. Tabelle 4). Die gewonnene Zeit würde dann primär für

die eigene Weiterqualifikation genutzt, in zweiter Linie für forschungsnahe Aufgaben, z.B. Veröffentlichungen, und Projektarbeit.

Tabelle 4: Wo würde bei Wahlfreiheit mehr und wo weniger Zeit investiert?

	Mittelwert	Fakultäts- Unterschied
5.6.1 <i>Verwaltungsarbeit</i>	4,2	0
5.6.2 <i>Lehre</i>	3,2	+
5.6.3 <i>Lehrnahe Aufgaben</i>	3,4	0
5.6.4 <i>Eigene Weiterqualifikation</i>	1,6	0
5.6.5 <i>Projektarbeit</i>	2,6	0
5.6.6 <i>Forschungsnahe Aufgaben</i>	2,3	+
5.6.7 <i>Zuarbeit für Professor/in</i>	3,5	+
5.6.8 <i>Wissenschaftliche Dienstleistungen</i>	3,0	0
5.6.9 <i>Akademische Selbstverwaltung</i>	3,2	0
5.6.10 <i>Sonstiges</i>	3,4	

Legende: 1=sehr viel mehr, 3=genauso viel, 5=sehr viel weniger

4.2 Gesamtbewertungen

Die fünf Themenblöcke der Befragung waren:

- Lehraufgaben
- Eigene Weiterqualifikation
- Forschungsaufgaben
- Forschungskontakte
- Juniorprofessur

Die Gesamtzufriedenheiten (Tabelle 5) geben bereits einen ersten Eindruck von den Ergebnissen. In Schulnoten ausgedrückt vergeben die WM eine gute „3“ für ihre Arbeitsbedingungen in der Lehre, die Betreuung ihrer Weiterqualifikation und die Arbeitsbedingungen in der Forschung. Einzig mit den Forschungskontakten ist die Zufriedenheit etwas höher. Der Juniorprofessur stehen die WM mit Vorbehalten gegenüber.

Tabelle 5: Gesamtbewertungen

	Noten- Mittelwert	Fakultäts- unterschied
1.8 <i>Arbeitsbedingungen in der Lehre</i>	2,8	0
2.8 <i>Betreuung der Weiterqualifikation</i>	2,8	+
3.5 <i>Arbeitsbedingungen in der Forschung</i>	2,8	0
4.3 <i>Eigene Forschungskontakte</i>	2,2	0
6.2 <i>Juniorprofessur</i>	3,3	+

Legende: 1=sehr zufrieden, 5=sehr unzufrieden

4.3 Lehraufgaben

Von den befragten WM führen 426 an der TU Lehrveranstaltungen durch. 13% davon sind vertraglich überhaupt nicht zu Lehre verpflichtet, die überwiegende Mehrheit (80%) zu 1-4 Semester-Wochen-Stunden (SWS). Eine darüberliegende Lehrverpflichtung geben 7% an. Tatsächlich gilt aber nur für 63% der WM, dass sie bis zu 4 SWS abhalten, 37% der WM lehren mehr. Im Mittel erbringt jede/r lehrende WM eine SWS mehr als vertraglich festgelegt. Nur 9% erhalten für zusätzliche SWS einen angemessenen Ausgleich, 75% dagegen nicht, und bei den übrigen ist über einen Ausgleich noch nicht entschieden.

Tabelle 6: Bewertung der Arbeitsbedingungen in der Lehre

	Mittelwert	Fakultäts- unterschied	% trifft nicht zu
Bewertung der Kooperation mit anderen TU-Mitarbeiter/innen:			
1.3.1 Professor/in	2,4	+	10 %
1.3.2 WM	1,8	0	9 %
1.3.3 Studentische Hilfskräfte	1,9	0	24 %
1.3.4 Sekretariat	2,5	0	13 %
1.3.5 Technisches Personal	2,8	+	31 %
1.3.6 TU-Verwaltung	3,6	0	27 %
1.3.7 Andere	3,0		
Bewertung von Rahmenbedingungen und Ausstattung:			
1.5.1 TU-Weiterbildung	2,9	0	23 %
1.5.2 Studien-/Prüfungsordnung	3,5	+	5 %
1.5.3 Personalausstattung	3,8	0	2 %
1.6.1 PC-Pool	2,9	+	14 %
1.6.2 Bibliothek	3,4	+	3 %
1.6.3 Seminar-/Vorlesungsräume	2,9	+	2 %
1.6.4 Lehrmittel/Material	2,9	+	2 %
1.6.5 Ausstattung von Laboren/ Werkstätten	3,0	+	33 %
1.6.6 Zustand technischer Geräte	3,2	+	10 %
Weitere Bewertungen der Arbeitsbedingungen:			
1.4.1 Selbstbestimmtheit in der Lehre ¹	1,8	+	
1.4.2 Zufriedenheit mit der Selbstbestimmtheit	1,9	0	
1.7 Anzahl Studierende in Veranstaltungen ²	3,3	+	
1.9 Bewertung der Qualität des Lehraufgebots ³	2,5	0	

Legende: Wenn nicht anders angegeben: 1=sehr zufrieden, 5=sehr unzufrieden

¹ 1=sehr selbstbestimmt, 5=sehr weisungsgebunden

² 1=zu wenig Studierende, 5=viel zu viele Studierende

³ 1=sehr gut, 5=sehr schlecht

Die Zusammenarbeit mit anderen TU-Mitarbeiter/innen wird sehr unterschiedlich beurteilt (Tabelle 6). Mit den WM und den studentischen Hilfskräften ist die Kooperation für Lehrzwecke gut, und mit einigen Abstrichen gilt dies auch für die Professor/innen und die Sekretariate, wobei es bei den Professor/innen erhebliche Fakultätsunterschiede gibt. Die Zufriedenheit mit dem technischen Personal liegt eher im mittleren Bereich, und die Zusammenarbeit mit der TU-Verwaltung wird fakultätsübergreifend als unbefriedigend eingeschätzt. Positiv hervorgehoben werden in zusätzlichen Kommentaren mehrmals externe Lehrbeauftragte (Anhang E).

Rahmenbedingungen und materielle Ausstattung der Lehre werden meist mit „befriedigend“ bewertet. Unzureichend ist in den Augen der WM vor allem die Personalausstattung, gefolgt von den Bibliotheken und den Studien- und Prüfungsordnungen, in die die Lehre eingebunden ist.

Als sehr positiv betrachten die WM die vorhandene, relativ große Freiheit bei der Gestaltung der Lehrveranstaltungen. Die Veranstaltungen sind allerdings etwas zu voll, und die Qualität des Lehrangebots am eigenen Fachgebiet wird nur mäßig positiv bewertet.

Fragt man nun danach, welche der genannten Faktoren in besonderem Maße für eine hohe oder niedrige Gesamtzufriedenheit verantwortlich sind, dann lässt sich diese Frage nicht einheitlich für alle lehrenden WM beantworten. Nur eine kleine Minderheit konnte zu allen erfragten Mitarbeitergruppen und Ausstattungsmerkmalen Stellung beziehen. Die Zusammenhänge (Produkt-Moment-Korrelationen) der einzelnen Merkmale mit der Gesamtzufriedenheit können aber bereits einen guten Eindruck davon geben, welche Aspekte für eine hohe Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Lehre charakteristisch sind (Anhang D). Dies sind in erster Linie Zufriedenheit mit der Selbstbestimmtheit, eine hohe Qualität des Lehrangebots am Fachgebiet und eine gute Personalausstattung sowie die Lehrmittel bzw. die Ausstattung der Labore, je nachdem, was für die Lehre benötigt wird. Darüber hinaus tragen auch die Zusammenarbeit mit Professor/in und die Bewertung der Veranstaltungsräume zur Gesamtzufriedenheit bei. Etwa 50% der Gesamtzufriedenheit lässt sich durch diese Merkmale erklären.

Fazit: Trotz erheblicher – und z.T. über die vertraglich festgelegte SWS-Zahl hinausgehender – Lehrbelastung wollen die WM insgesamt nicht viel weniger lehren, sondern besser. Erschwert wird dies v.a. durch die schlechte Personalausstattung, (nicht näher erfragte) Behinderungen durch die TU-Verwaltung und Behinderungen durch geltende Studien-/Prüfungsordnungen.

Da weitere Einsparungen im Personalbereich zu erwarten sind, wird sich die Lehrsituation an der TU weiter verschlechtern.

4.4 Eigene Weiterqualifikation

76% der befragten WM möchten promovieren, davon zwei Drittel zum Dr.-Ing., 16% sich habilitieren und 8% streben keinen weiteren Abschluss an. Von denjenigen, die aktuell an ihrer Promotion oder Habilitation arbeiten, glauben nur etwas mehr als die Hälfte (61%), die Qualifikationsarbeit auch innerhalb der Vertragslaufzeit abschließen zu können. Die anderen 39% gehen schon jetzt davon aus, dass sie dieses Ziel nicht erreichen werden. Die persönliche Zeitplanung musste sogar bereits die Hälfte der WM revidieren. Die vermutete Verzögerung liegt meist bei 6-12 Monaten. Die Zufriedenheit mit dem Stand der Arbeit ist entsprechend mäßig. In erster Linie wird dafür die Menge an anderen Aufgaben im Fachgebiet verantwortlich gemacht.

Von der Gesamtstichprobe äußern sich 88% zur Zufriedenheit mit der Betreuung, sie liegt mit Note 2,8 (s. Tab. 5) im mittleren Bereich. Diese Gesamtzufriedenheit hängt stark damit zusammen, ob die Betreuung bei auftretenden Problemen zur Verfügung steht ($r=0,82$; $p<0,001$). Wird die Verfügbarkeit der Betreuung positiv eingeschätzt, so führt das auch zu einer positiven Gesamtbewertung. Dieser Zusammenhang spiegelt sich in den völlig analogen Fakultätsunterschieden bei diesen beiden Fragen wider.

Etwa jede/r fünfte WM bezeichnet sich als völlig zufrieden mit der Betreuung. Rund 80% der promovierenden/habilitierenden WM nennen Gründe für ihre Unzufriedenheit. Hauptprobleme sind die mangelnde Qualität der Betreuung, unklare Vorgaben, zu wenig Diskussionsmöglichkeiten mit Kolleg/inn/en und mangelnde Unterstützung bei der Karriereplanung (Tabelle 7). Die Qualität der Betreuung hängt ebenfalls deutlich mit der Gesamtzufriedenheit zusammen ($r=0,67$; $p<0,001$) (Anhang D). Unter „Sonstiges“ machen fast 15% weitere Angaben. Häufig wird Überlastung durch andere Aufgaben genannt, des weiteren Zeitmangel oder Desinteresse der Betreuenden, und Probleme, die durch zu geringe finanzielle Ausstattung verursacht werden. Eine Auflistung aller Angaben findet sich in Anhang E.

Da für die TU Berlin keine objektiven Zahlen zur Verfügung stehen, welcher Anteil der WM die Promotion/Habilitation innerhalb der Vertragslaufzeit abschließt, wurden die Befragten gebeten, diesen Anteil für ihr Fachgebiet zu schätzen. Der Mittelwert von 49% deutet darauf hin, dass in der Vergangenheit vermutlich jede/r zweite WM das Qualifikationsziel nicht innerhalb der Vertragslaufzeit erreicht hat. Zwischen den Fakultäten gibt es deutliche Unterschiede in den Schätzungen, die von 38% in Fakultät I bis 64% in Fakultät II gehen (Anhang C). Auch wenn, wie oben erwähnt, zur Zeit 60% glauben, dieses Ziel zu erreichen, steht zu befürchten, dass die Hoffnung bei einigen enttäuscht wird und die geschätzte allgemeine „Abschlusswahrscheinlichkeit“ sich als die realistischere Zahl erweist.

Tabelle 7: Bewertung der Betreuung der Weiterqualifikation

	Mittelwert	Fakultäts- unterschied
Gründe für Unzufriedenheit mit der Betreuung:		
2.9.2 nicht ausreichende Qualität der Betreuung ¹	3,0	+
2.9.3 zu wenig Freiraum bei Bearbeitung des Themas ¹	1,9	+
2.9.4 zu wenig klare Vorgaben ¹	3,3	0
2.9.5 zu wenig Diskussionsmöglichkeit mit Kolleg/inn/en ¹	3,0	+
2.9.6 zu wenig Unterstützung bei der Karriereplanung ¹	3,2	0
2.9.7 Sonstiges ¹	4,3	
Weitere Bewertungen von Stand und Betreuung der Qualifikationsarbeit:		
2.7 Verfügbarkeit der Betreuung bei Bedarf ²	2,4	+
2.10 Zufriedenheit mit dem Stand der Arbeit	3,1	0
2.11.2 zu viele Aufgaben im Fachgebiet ¹	3,6	+
2.12 Geschätzte Abschlusswahrscheinlichkeit	49%	+

Legende: Wenn nicht anders angegeben: 1=sehr zufrieden, 5=sehr unzufrieden
¹ 1=stimmt gar nicht, 5=stimmt völlig
² 1=jederzeit, 5=gar nicht

Wie zu Beginn des Abschnitts bereits dargestellt, befürchten 39% der WM, in der verbleibenden Laufzeit ihres TU-Vertrages die Qualifikationsarbeit nicht abschließen zu können. Beim Vergleich dieser Gruppe mit den optimistischeren WM zeigt sich der statistisch größte Unterschied für die Frage „Wie schätzen Sie generell die Wahrscheinlichkeit ein, an Ihrem Fachgebiet innerhalb der Vertragslaufzeit eine Promotion/Habilitation abschließen zu können?“ Während die Optimisten hier im Schnitt eine Wahrscheinlichkeit von 60% angeben, sind es für die Gruppe, die Terminprobleme befürchtet, lediglich 33%. Sie meinen also, nur jede/r Dritte schaffe die Qualifikation bis zum Vertragsende.

Es könnte argumentiert werden, dass nicht die schlechteren Qualifikationsmöglichkeiten den fristgerechten Abschluss behindern, sondern umgekehrt die Pessimisten diese Wahrscheinlichkeit eben als gering einschätzen.

Die Tatsache jedoch, dass selbst die WM-Gruppe, die bei Vertragsende fertig zu sein hofft, die generelle Wahrscheinlichkeit mit nur 60% angibt, ist ein Hinweis darauf, dass die Möglichkeiten zur Weiterqualifikation an der TU verbessert werden sollten. Die großen Unterschiede zwischen den Fakultäten (Anhang C) können ein Anhalt sein, wo möglichen Problemen intensiver nachzugehen wäre.

Fazit: Wesentlich für die Gesamtzufriedenheit ist, ob die Betreuung bei Bedarf zur Verfügung steht. Am meisten wird das Fehlen klarer Vorgaben und die Ablenkung durch zu viele Aufgaben im Fachgebiet bemängelt. Zusammen mit dem Ergebnis, dass viele WM sich nicht im vertraglich zugesicherten Umfang um ihre Qualifikationsarbeit kümmern können, scheint eine generelle Entlastung aller WM von nicht-wissenschaftlichen Aufgaben – insbesondere von Verwaltungsarbeit – dringend geboten.

Der Befristungsgrund für Qualifikationsstellen ergibt sich daraus, dass die Beschäftigten – neben dem Erbringen wissenschaftlicher Dienstleistungen – Gelegenheit erhalten, innerhalb der Vertragslaufzeit ihre Qualifikationsarbeit abzuschließen. Dass knapp 40% dies für unrealistisch halten und die Abschlusswahrscheinlichkeit von allen WM mit knapp 50% angegeben wird, weist auf schwere Mängel in den Arbeitsbedingungen des Mittelbaus hin.

4.5 Forschungsaufgaben

416 WM (74%) haben Forschungsaufgaben, die nicht unmittelbar der Qualifikationsarbeit zugute kommen. Die meisten der Projekte sind öffentlich gefördert (45%), gefolgt von industrie- (21%) und TU-geförderten (8%). Mit der Beantragung eines Projekts sind 41% der WM beschäftigt (bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich).

Die Zusammenarbeit mit anderen TU-Mitarbeiter/innen (Tabelle 8) wird ähnlich beurteilt wie in Bezug auf die Lehre. Gestaltungsfreiheit und die Zufriedenheit damit sind wiederum hoch, und es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen beiden ($r=0,58$; $p<0.001$).

Die meisten Bewertungen von Rahmenbedingung und Ausstattung liegen im mittleren Bereich, bei erheblichen Unterschieden zwischen den Fakultäten. Überall als unbefriedigend wird nur die Unterstützung bei Übersetzungen bewertet, auf die etwa die Hälfte der WM gerne zurückgreifen würde.

Auch hier geben – wie in Bezug auf die Lehre – die Korrelationen der Einzelmerkmale mit der Gesamtzufriedenheit (Anhang D) einen guten Eindruck davon, was für eine hohe Gesamtzufriedenheit entscheidend ist. Wichtig sind wiederum eine hohe Qualität der Forschung am Fachgebiet und eine hohe Zufriedenheit mit der Selbstbestimmtheit. Darüber hinaus sind Ausstattungsmerkmale wie der Zustand von Geräten bzw. Laboren, die EDV-Ausstattung, benö-

tigte Materialien und die Reismöglichkeiten bedeutend. Gut 50% der Gesamtbewertung lassen sich durch diese Merkmale erklären.

Tabelle 8: Bewertung der Arbeitsbedingungen in der Forschung

	Mittelwert	Fakultäts- unterschied	% trifft nicht zu
Bewertung der Kooperation mit anderen TU-Mitarbeiter/innen:			
3.2.1 Professor/in	2,4	+	5 %
3.2.2 WM	1,9	+	8 %
3.2.3 Studentische Hilfskräfte	2,2	0	22 %
3.2.4 Sekretariat	2,8	+	12 %
3.2.5 Technisches Personal	2,9	0	27 %
3.2.6 TU Verwaltung	3,7	+	17 %
3.2.7 Andere	3,2		
Bewertung von Rahmenbedingungen und Ausstattung:			
3.4.1 Reismöglichkeiten	3,1	+	5 %
3.4.2 TU-interne Kooperationsmöglichkeiten	3,1	0	15 %
3.4.3 Gastvorträge von Wissenschaftlern	3,0	+	11 %
3.4.4 Unterstützung bei Übersetzungen	4,0	0	48 %
3.4.5 Weiterbildungsmöglichkeiten	3,3	+	25 %
3.4.6 EDV-Ausstattung	2,6	0	2 %
3.4.7 Bibliothek	3,3	0	2 %
3.4.8 Büro-/Konferenzräume	2,8	+	4 %
3.4.9 Material (z.B. Werkstoffe, Verbrauch)	2,9	0	17 %
3.4.10 Ausstattung von Laboren/Werkstätten	3,0	+	41 %
3.4.11 Zustand technischer Geräte	3,1	0	19 %
Weitere Bewertungen der Arbeitsbedingungen:			
3.3.1 Selbstbestimmtheit in der Forschung ¹	1,8	+	
3.3.2 Zufriedenheit mit der Selbstbestimmtheit	2,1	+	
3.6 Bewertung der Qualität der Forschung ²	2,5	+	

Legende: Wenn nicht anders angegeben: 1=sehr zufrieden, 5=sehr unzufrieden

¹ 1=sehr selbstbestimmt, 5=sehr weisungsgebunden

² 1=sehr gut, 5=sehr schlecht

4.6 Forschungskontakte

Nur 17% der befragten WM haben *keine* externen Forschungskontakte. Die Vermutung, es handele sich dabei in erster Linie um neu Eingestellte, die solche Kontakte noch nicht aufbauen konnten, bestätigt sich nicht, auch gibt es keine auffälligen Häufungen bei bestimmten Fakultäten.

Bestehen über das eigene Fachgebiet hinaus gehende Forschungskontakte, so werden dabei hauptsächlich wissenschaftliche Ergebnisse ausgetauscht (58%), gemeinsame Forschungsprojekte bearbeitet (54%), oder die WM nehmen an nationalen Tagungen teil (55%). Immer-

hin 2/3 sind zufrieden mit diesen Kontakten (Note 2.2) und 56% meinen, dass die eigene Weiterqualifikation dadurch befördert wird. Dennoch gibt eine große Mehrheit (72%) an, sich intensivere Kontakte zu wünschen.

Dieser Wunsch nach wissenschaftlichem Austausch korrespondiert mit dem starken Interesse an Auslandsaufenthalten (85%), nur 15% sagen explizit, dass sie nicht ins Ausland wollen. Die Chancen werden hierbei v.a. in der Erweiterung der eigenen Kompetenzen (Qualifikation, Kennenlernen neuer Denkweisen, Fremdsprachenkenntnisse: Zustimmung 75% - 80%) gesehen, weniger in der Verbreitung eigener Ansätze (52%) oder der Möglichkeit, dauerhaft im Ausland arbeiten zu können (38%).

Schwierigkeiten eines Auslandsaufenthalts werden v.a. wegen verwaltungstechnischer Probleme an der TU erwartet (53%), und es wird befürchtet, dass das mehrmonatige Verlassen des Partners oder der Familie Probleme bereiten könnte (49%).

Fazit: Die überwiegende Mehrheit der WM hat Forschungskontakte und ist mit diesen relativ zufrieden, wünscht sich andererseits jedoch intensivere Kontakte. Sehr attraktiv erscheinen Auslandsaufenthalte. Die Chancen der eigenen Kompetenzerweiterung stehen gegenüber den damit verbundenen Problemen im Vordergrund.

4.7 Konzept „Juniorprofessur“

Zunächst fällt auf, dass – je nach Einzelfrage – 26-43% zum Konzept „Juniorprofessur“ keine differenzierte Meinung äußerten und „weiß nicht“ ankreuzten. Das Konzept spielt offenbar im Alltag vieler WM (noch) keine große Rolle, oder die noch immer bestehenden Unklarheiten bzgl. einiger Regelungen ließen es nicht zu, sich eine abgewogene Meinung zu bilden. Letzteres drückt sich in einem ungewöhnlich hohen Anteil (42%) von WM aus, der sich in der Gesamtbewertungsfrage für „teils/teils“ entschied (hier haben nur 16% keine Meinung).

Über alle Einzelfragen hinweg wird die Juniorprofessur mit 3,4 relativ schlecht beurteilt, was auch für die Gesamtbewertungsfrage (3,3) gilt. Der einzige Aspekt, der aus Sicht der WM etwas positiver erscheint, ist der durch die Juniorprofessur erhöhte Wettbewerb (2,5). Als besonders negativ wird angesehen, dass jetzt Habilitierte nicht berücksichtigt werden (4,0) und kaum Zeit für die eigene Weiterqualifikation bleibt (3,7).

Fazit: Diejenigen WM, die sich bereits mit dem Konzept der Juniorprofessur beschäftigt haben, beurteilen es überwiegend negativ. Dies drückt sich auch in den zahlreichen Kommentaren aus (Anhang E).

5 Maßnahmen

Auf – aus Sicht der Autor/inn/en – wünschenswerte Konsequenzen der vorgelegten Ergebnisse ist in diesem Bericht an verschiedenen Stellen hingewiesen worden. Das vorgelegte Material kann Anregungen für weitergehende Analysen von Mängeln und Hinweise für die Beseitigung der geäußerten offenkundigen Mißstände bieten.

Im folgenden sei eine Auswahl von Problemen genannt, die für viele WM bestehen:

1. Die Fertigstellung der eigenen Promotion/Habilitation innerhalb der Vertragslaufzeit erscheint knapp 40% der WM unrealistisch, obwohl z.T. erhebliche Überstunden geleistet werden. Darüberhinaus schätzen die WM die Abschlusswahrscheinlichkeit an ihrem Fachgebiet mit ca. 50%, d.h. jede/r zweite verlässt die TU ohne fertige Qualifikationsarbeit. Dies mag zum einen an nicht ausreichender Verfügbarkeit und Qualität der Betreuung liegen, zum anderen jedoch ist die zu hohe Belastung mit anderen Aufgaben hierfür verantwortlich.

Professorinnen und Professoren der TU sollten darüber nachdenken, wie sie ihren Betreuungsaufgaben besser als bisher nachkommen können. Die bedarfsgerechte Erreichbarkeit bei Betreuungsaufgaben, Steigerung der Qualität der Betreuungsleistung, klarere Vorgaben (etwa eigener Erwartungen oder Qualitätsmaßstäbe) bei gleichzeitiger Gewährung von möglichst großer Gestaltungsfreiheit ist sicher nicht einfach zu realisieren, denn auch für Hochschullehrer/innen dürften die Arbeitsbelastungen gestiegen sein (was in einer *HSL-Studie 2003* untersucht werden könnte). Aber: Bei der gegenwärtigen universitären Aufgabenverteilung gehört neben Lehre und Forschung die Betreuung von Qualifikationsleistungen zu den wichtigsten Aufgaben von Hochschullehrer/innen. Das Bewusstsein darüber scheint nicht durchgängig entwickelt zu sein.

Aus Kommentaren der WM wird deutlich, wie stark diese durch Aufgaben belastet sind, die effizienter durch dafür qualifiziertes Personal erledigt werden könnten. Durch veränderte Arbeitsweisen und Randbedingungen (z.B. stärkerer Medieneinsatz in der Lehre, Arbeit mit Computern, gestiegener Publikationsdruck, schlechtere Ausstattung von Bibliotheken) können ehemals bewährte Aufgabenzuschnitte und Arbeitsabläufe inzwischen obsolet geworden sein. Hier sind in erster Linie die Institute gefordert, ihre Organisation von Arbeit zu durchleuchten und Dysfunktionalitäten – etwa durch Umwandlung von befristeten in Dauerstellen, Umschulungen, Weiterbildung, Zusammenfassung von Tätigkeiten und anderen geeigneten Maßnahmen – zu beseitigen.

2. Es sollte geprüft werden, ob tatsächlich 30% der WM auf Qualifikationsstellen mit einer Gesamtlaufzeit unterhalb von 5 Jahren (bzw. 6 Jahren für Habilitanden) arbeiten. Falls sich dies bestätigt, wäre weiter zu prüfen, ob die festgestellten Laufzeiten mit dem Kuratoriumsbeschluss vereinbar sind, der Regellaufzeiten festschreibt und Ausnahmen von der Regel in die Genehmigungskompetenz des Akademischen Senats verweist.

3. Die WM wünschen sich intensivere Forschungskontakte und mehrmonatige Auslandsaufenthalte, vornehmlich zur Erweiterung eigener Kompetenzen. Die TU (bzw. zuständige Referate) sollte zum einen nach verbesserten Informationsmöglichkeiten zur Darstellung bestehender Angebote suchen und zweitens prüfen, wie eine Intensivierung von wissenschaftlichen Kontakten und eine Ausweitung von Auslandsaufenthalten erreicht werden kann.

4. In den Fakultäten sollte eine Diskussion über die aus dem vorliegenden Bericht erkennbaren Stärken und Schwächen geführt werden. Die Gründe für gutes oder schlechtes Abschneiden werden vielfältig und nach Fachgebieten unterschiedlich sein. Will die TU – auch aus Sicht ihrer Studierenden – leistungsfähiger und attraktiver werden, darf eine solche Diskussion und die resultierenden Maßnahmen zur Qualitätssteigerung nicht vermieden werden, auch wenn die Ursachenanalyse zuweilen unangenehm werden dürfte.

Bei der Diskussion sollte beachtet werden, dass aus Gründen der Anschaulichkeit und möglichst kurzen Darstellung die meisten Ergebnisse als Zufriedenheitsmittelwerte berichtet werden und als Interpretationshilfe die (statistisch problematische) Analogie zur Schulnote angeboten wird. Schüler mögen sich über eine „3“ freuen. Eine mittlere Bewertung von „3“ innerhalb des vorliegenden Berichts ist kein Anlass zur Freude. Wie bereits in den *Vorbemerkungen zur Darstellung der Ergebnisse* (Kapitel 4) betont, bedeutet die Bewertung 3, dass i.d.R. 30-40% der WM geantwortet haben, sie seien eher oder sehr unzufrieden mit dem erfragten Sachverhalt.

Gewarnt sei davor, die Ergebnisse der *WM-Studie 2002* als Sammlung übertrieben kritischer, rein persönlicher Meinungen abzutun, die eines realen Gehalts entbehren. Wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Arbeitsbedingungen in ihrer Organisation beurteilen, hat deutlichen Einfluss auf ihre Arbeitsmotivation, die Qualität ihrer Arbeit und die effiziente Nutzung personeller und materieller Ressourcen.